

PIOTR SZUKALSKI

STAŻ PRACY W EUROPIE

Wprowadzenie

O ile trend obniżania się przeciętnego wieku przechodzenia na emeryturę nie uszedł uwadze ekonomistów, o tyle znacznie mniej uwagi poświęca się trwaniu kariery zawodowej. Pomimo niewątpliwej – choćby praktycznej – wagi zagadnienia wiadomo bowiem znacznie mniej o ewolucji trwania kariery zawodowej niż o wspomnianej ewolucji wieku przechodzenia na emeryturę. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest niedostateczna wiedza odnośnie do wieku, w którym pracownicy rozpoczynają swą karierę profesjonalną oraz o okresach wycofywania się z rynku pracy.

Możliwych jest wiele różnych podejść do badań stażu pracy, podejść bazujących na metodach prostych i nieco bardziej wyrafinowanych. Podstawową przesłanką skłaniającą do użycia takiego a nie innego podejścia jest przede wszystkim dostępność danych. Poniższy tekst przedstawia wyniki kilku badań prowadzonych w państwach zachodnioeuropejskich, przedstawiając ich wyniki, a jednocześnie prezentując kilka alternatywnych koncepcji badania trwania kariery zawodowej.

Przywołując i interpretując poniższe dane pamiętać musimy o ich wadach, wynikających głównie z faktu nieuwzględniania aktywności w gospodarce nieformalnej oraz z faktu, iż większość badań ankietowych dostarcza dane odnoszące się do populacji osób żywych w chwili prowadzenia badania, a zatem nie uwzględnia naturalnej selekcji związanej np. z gorszym stanem zdrowia, który w znacznym stopniu determinowany jest statusem społecznym, ten ostatni zaś silnie związany jest z poziomem wykształcenia.

Domyślać się można, iż wskutek jednoczesnego oddziaływania obniżania się wieku dezaktywacji zawodowej oraz podwyższania się wieku wstępowania na rynek pracy – będącego głównie efektem ubocznym wydłużającego się okresu

edukacji – zmniejsza się liczba lat, przez jakie średnio zatrudnieni pracują. Celem niniejszego tekstu nie jest jednakże szczegółowe przeanalizowanie ewolucji stażu pracy, lecz przede wszystkim prezentacja różnych podejść do omawianego problemu badawczego.

Analiza przekrojowa i analiza wzdłużna

Zanim przejdę do prezentacji danych, poczynić wypada kilka uwag ogólniejszego charakteru. Interesujące nas zagadnienie badać bowiem można na dwa sposoby, a mianowicie z wykorzystaniem metody analizy przekrojowej i analizy wzdłużnej.

Analiza przekrojowa opiera się na szacowaniu wartości badanej zmiennej na bazie informacji dotyczących jednostek podlegających danemu rodzajowi zdarzenia w trakcie roku kalendarzowego. W naszym przypadku oznaczałoby to np. obliczanie długości stażu pracy w populacji osób, które w danym roku definitywnie wycofały się z rynku pracy z uwzględnieniem wieku wejścia na rynek pracy w tym samym roku. Choć na pierwszy rzut oka rozwiązanie takie wygląda atrakcyjnie i zdaje się dostarczać wystarczająco dokładnych informacji, dostarczałoby rzetelnej informacji jedynie w sytuacji braku zmian poziomu aktywności zawodowej w długim okresie. Nie bierze ono bowiem pod uwagę trzech rodzajów efektów decydujących o pojawianiu się w dłuższym okresie zmian wzorców zachowań: efektu wieku, efektu generacji i efektu chwili. Jedynie efekt wieku – polegający na przemianach zachowań jednostki wynikających z przechodzenia przez poszczególne etapy cyklu życia, przemianach związanych z odmiennym prawdopodobieństwem wystąpienia pewnych zdarzeń w danym wieku (zdarzeń takich jak np. pobieranie nauki, wydanie na świat potomstwa, choroba, inwalidztwo itp.) – jest w takim badaniu uwzględniony, aczkolwiek jest on wyraźnie zakłócony występowaniem pozostałych, nieuwzględnionych efektów.

Efekty generacji wynikają z kolektywnych zachowań każdej z generacji (tj. grup osób urodzonych w czasie tego samego roku kalendarzowego). Zachowania te mogą być stosunkowo łatwo wyjaśniane w kategoriach grup osób podzielających wspólny pogląd na życie (tj. wspólny styl życia), czyli w kategoriach kohort mentalnych. W przypadku badania stażu pracy efekt generacji przejawiać się będzie najpełniej w opiniach odnośnie do odpowiedniego poziomu wykształcenia (a tym samym decyzji odnośnie chwili wkroczenia na rynek pracy) i właściwego wieku zakończenia aktywności zawodowej rozpowszechnionych w poszczególnych rocznikach osób. Z kolei efekt chwili związany jest w naszym przypadku przede wszystkim z koniunkturą na rynku pracy czy szerzej koniunkturą gospodarczą, dostępnością systemu kształcenia ponadpodstawowego oraz okresowymi bodźcami i antybodźcami legislacyjnymi do konty-

nuowania pracy. Na przemiany aktywności zawodowej w krajach wysoko rozwiniętych wpływ mają bowiem zarówno generalne tendencje związane z przemianami sfery gospodarczej i społecznej („trend sekularny”), jak i krótkookresowe bodźce, związane przede wszystkim z ingerencją państwa.

Zważywszy na konieczność uwzględnienia powyżej wymienionych efektów, których wpływ na ewolucję trwania stażu pracy jest oczywisty, w celu polepszenia jakości analizy wskazane jest posługiwanie się narzędziami analizy wzdłużnej. Ta ostatnia bazuje na populacji osób urodzonych w trakcie jednego roku kalendarzowego (czyli na generacji w terminologii stosowanej w demografii). Tym samym automatycznie uwzględniony jest wpływ różnej drogi życiowej, i co za tym idzie odmiennych doświadczeń życiowych i zawodowych, osób urodzonych w różnych latach. Niestety, z oczywistych powodów odwoływanie się do tego typu analizy wymaga dostępu do danych pochodzących z długiego, kilkudziesięcioletniego – taki jest bowiem zazwyczaj okres aktywności zawodowej jednej generacji – wycinka czasu.

Już od półwiecza stosowane jest w praktyce badawczej rynku pracy podejście rozpowszechnione w demografii, a mianowicie tablice wygasania (których najczęściej stosowanym przypadkiem są tablice trwania życia), informujące o nasilaniu się z upływem czasu procesu ubytku osób wchodzących w skład początkowo ustalonej populacji. Aby skonstruować takie tablice, konieczna jest znajomość prawdopodobieństw rozpoczęcia i kontynuowania kariery zawodowej w powiązaniu z wiekiem jednostek.

Rozróżnić można dwa rodzaje tablic, w zależności od tego, z jakiego typu populacją mamy do czynienia – rzeczywiste (generacyjne) i przekrojowe. Populacją wyjściową tablicy rzeczywistej jest generacja w rozumieniu stosowanych w demografii; tym samym chcąc taką zbiorowość badać, należy ją śledzić w trakcie jej całego życia – w naszym przypadku życia zawodowego. Zgodnie z przedstawioną wcześniej klasyfikacją zbiorowość rzeczywista wymaga posługiwania się analizą wzdłużną.

Tablica przekrojowa to z kolei pewien użyteczny artefakt oparty na założeniu, iż fikcyjna zbiorowość doświadcza w trakcie całego swego życia przeróżnych zdarzeń z częstością występującą w danym roku w poszczególnych żyjących generacjach. Budowa tablic opisujących zbiorowość hipotetyczną bazuje bowiem na informacji pochodzącej z danego roku, a zatem pochodzi z badania wielu różnych generacji, które tym niemniej dość łatwo zidentyfikować, każda z nich bowiem w danym roku jest w innym wieku. Tym samym omawiany typ tablicy wygasania bazuje na analizie przekrojowej.

Na podstawie danych zawartych w tablicach wygasania można oszacować staż pracy. Technika jego obliczania jest taka sama jak w przypadku rozpowszechnionych w demografii tablic trwania życia parametru dalszego trwania

życia. Podobna jest również jego interpretacja. Parametr ów informuje, jaka jest przewidywana długość stażu pracy przy założeniu, iż rozpoczynająca życie zawodowe jednostka w okresie pozostawania na rynku pracy podlegać będzie warunkom panującym na rynku pracy wobec osób w różnym wieku w danym roku (w przypadku tablic przekrojowych), bądź też jaki był przeciętny staż pracy osób urodzonych w danym roku (w przypadku tablic rzeczywistych).

Możliwe jest również wykorzystanie tablic bardziej szczegółowych: a mianowicie tablic z wykorzystaniem ryzyk konkurencyjnych (tj. według różnorodnych przyczyn zakończenia okresu aktywności zawodowej) lub też tablic wielostanowych (w tym przypadku możliwe jest uwzględnienie okresowego bezrobocia, bądź też czasowego wycofania się z rynku pracy). Przegląd metod służących do szacowania odpowiednika dalszego trwania życia w dziedzinie aktywności zawodowej i zdrowia, jak i bogatą bibliografię znaleźć można w pracy autorów francuskich [Cambois, Robine, Bouard, 1998].

Długość stażu pracy Podejście przekrojowe

Jak już wspomniałem, najprostszym sposobem pomiaru długości okresu aktywności zawodowej jest oparcie się o dane przekrojowe, tj. dane pochodzące z jednego roku informujące o przeciętnym wieku wchodzenia i wychodzenia z rynku pracy. Podstawową wadą tak „serwowanej” informacji jest nieliczenie się z faktem, iż łączymy wiadomości odnoszące się do różnych generacji.

Tablica 1

Sredni wiek w chwili rozpoczynania i zakończenia kariery zawodowej
we Francji w latach 1969–1997

Kategoria Rok	1969	1973	1977	1981	1985	1989	1993	1997
Wiek w chwili zakończenia kariery zawodowej	62,4	62,3	61,9	59,9	59,3	59,1	58,9	58,8
Wiek w chwili rozpoczynania kariery zawodowej	18,3	18,9	18,9	19,0	19,4	20,0	21,0	21,7

Źródło: [Marchand, Minni, Thelot, 1999]

Jako przykład takiego właśnie podejścia badawczego przytoczę dane pochodzące z prowadzonych corocznie przez francuski INSEE (odpowiednik naszego GUS-u) badań, prowadzonych w celu ustalenia, jaki był w danym roku przeciętny wiek rozpoczynania kariery zawodowej (wśród tych osób, które po raz pierwszy podjęły pracę zarobkową mając nie więcej jak 30 lat) oraz jej zakończenia (w tym przypadku pomijane są osoby w wieku poniżej 50 lat).

W trakcie badanego okresu trwanie aktywności zawodowej znacząco się skróciło – o 7 lat. Zmiany potencjalnego okresu aktywności zawodowej (pa-

ormuje, jaka jest
nająca życie za-
ęgać będzie wa-
w danym roku
ętny staż pracy
ch).

ówowych: a mia-
dług różnorod-
ę tablic wielo-
owego bezro-
d metod służą-
edzinie aktyw-
można w pracy

ści okresu ak-
ne pochodzące
wychodzenia
est nieliczenie
neracji.

Tablica 1
wodowej

1993	1997
58,9	58,8
21,0	21,7

dane pocho-
dnik naszego
m roku prze-
które po raz
az jej zakoń-
t).

znacząco się
wodowej (pa-

miętajmy bowiem o tym, iż odnoszą się powyższe dane do populacji hipote-
tycznej) w praktycznie równym stopniu dokonały się pod wpływem obniżania
się wieku dezaktywacji zawodowej (przeciętny wiek przechodzenia na emerytu-
rę obniżył się o 3,6 lat), jak i podwyższania się wieku rozpoczynania kariery
zawodowej (ten ostatni podniósł się o 3,4 lat). Tym niemniej pamiętać musimy,
iż osoby przechodzące na emeryturę rozpoczynały pracę średnio trzydzieści,
czterdzieści lat wcześniej, stąd też chcąc znać rzeczywiste trwanie ich okresu
kariery zawodowej należy znać wiek wkraczania na rynek pracy przed kilkoma
dekadami. Sądzić można, iż wiek ów dla populacji osób poddanych dezaktywa-
cji zawodowej w roku 1997 był nie wyższy niż pierwszy podany wiek czyli
18,3 lat. Bardziej prawdopodobne wydaje się, iż był on nieco niższy niż 18 lat.
Oznaczałoby to, iż staż pracy osób przechodzących we Francji roku 1997 na
emeryturę przekraczał 40 lat. Pamiętać jednakże musimy, iż okres ten zawiera
w sobie podokresy dobrowolnego i przymusowego zaprzestania wykonywania
pracy (bezrobocie, poszukiwanie nowej pracy), jak i wycofania się z rynku pra-
cy (spowodowane np. stanem zdrowia).

Ponieważ porównanie trendów wieku rozpoczynania i zakończenia aktywno-
ści zawodowej wskazuje, iż kolejne kohorty opuszczające rynek pracy spędzają
na nim coraz krótszy okres, zarówno pod wpływem obniżania się wieku prze-
chodzenia na emeryturę, jak i wieku rozpoczęcia pierwszej stałej pracy, celowe
staje się bliższe przyjrzenie się ewolucji obydwu wspomnianych czynników.

Jeśli idzie o wiek przechodzenia na emeryturę, przypomnieć należy, iż w krajach
wysoko rozwiniętych ostatnie trzydziestopięciolecie było okresem sukcesywnego
obniżania się wieku przechodzenia na emeryturę. W trakcie trzech dekad pomiędzy
rokiem 1965 a 1995 przeciętny wiek emerytalny obniżył się (dane dla mężczyzn,
w nawiasach dane dla kobiet) o 4,4 (3,1) lat w Niemczech, 3,7 (3,5) lat w Szwecji,
1,9 (2,6) lat w USA [Szukalski, 1999], zaś w Belgii pomiędzy rokiem 1960 a 1995
o 5,7 (6,7) lat [de la Croix, 1999]. Występujący trend spowodowany był splotem
promujących decyzje o wcześniejszym wycofywaniu się z rynku pracy czynników
działających zarówno na poziomie mikro, mezo, jak i makro.

Warto również zwrócić uwagę na stałe podwyższanie się przeciętnego wieku
aktywizacji zawodowej, wynikające głównie z podwyższania się średniego
wieku zakończenia nauki¹. W przypadku Francji podniósł się on z 18 lat na po-
czątku lat siedemdziesiątych do 20,7 w 1990 r. i 21,4 w 1994, przy czym naj-
większe zmiany wystąpiły pomiędzy 1987 a 1992 [Poulet, 1996: 76]. Przypo-
mnijmy dla uprzytomnienia czytelnikom ogromu zmian w tym zakresie, iż

¹ Zaznaczmy, iż w świetle danych odnoszących się do kilku krajów europejskich
mediana wieku wejścia na rynek pracy nie zmieniła się, bądź się obniżyła w niektórych
z nich. Wynika to jednakże z coraz powszechniejszych praktyk zatrudniania na szcze-
gólnych warunkach osób uczących się (przede wszystkim niepełny etat), jak i rozwoju
form edukacji osób pracujących [Gesano, 1999].

w generacji osób urodzonych w 1910 roku wiek zakończenia nauki – w którym przynajmniej w przypadku mężczyzn natychmiast następowało rozpoczęcie pracy – wynosił dla 80 % zbiorowości jedynie 14 lat [Attias-Donfut, 1995: 66]. W znacznej części wydłużanie się okresu skolaryzacji było jedynie efektem zmian wymagań pracodawców, choć podkreślić należy, iż np. we Francji wspomniany powyżej okres najgłębszych przemian w ostatnim trzydziestoleciu w zakresie trwania nauki wystąpił w czasie relatywnie dobrej sytuacji na rynku pracy osób młodych. Dotyczył on przede wszystkim osób w wieku 20–24 lat, wśród których proporcja osób pobierających naukę zwiększyła się pomiędzy rokiem 1975 a 1995 z szesnastu do czterdziestu trzech procent (co odpowiada blisko 1,2 mln osób), choć bowiem w wieku 25–29 lat udział studiujących podniósł się blisko dwukrotnie, nadal jedynie co dwudziesta trzecia osoba w tym wieku kontynuowała naukę [Meron, Minni, 1995: 12].

W rezultacie upowszechniania się edukacji wydłużeniu uległa faza życia, kiedy następuje rozpoczęcie aktywności zawodowej. O ile nadal część ludzi młodych rozpoczyna pracę – bądź co obecnie równie częste, rejestruje się jako bezrobotni – mając 17 czy 18 lat, o tyle coraz większy odsetek młodzieży rozpoczyna karierę zawodową po ukończeniu 20., 21. czy nawet 25. roku życia. Równocześnie wydłużył się przedział wieku, w którym przechodzi się na emeryturę. Obok osób korzystających z przywilejów emerytalnych i zakładowych systemów emerytalnych, które najwcześniej opuszczają na stałe rynek pracy, istnieją osoby samozatrudniające się, które wciąż pracują do późnej starości.

Podejście wzdlużne

Inne stosowane podejście do badania stażu pracy polega na przepytaniu osób, które już zakończyły swą karierę zawodową o długość jej trwania. W tym przypadku zaletą metody jest możliwość dokonania analizy, w której zmiennymi niezależnymi są: generacja (czyli rok urodzenia), moment rozpoczęcia kariery zawodowej, wykształcenie, płeć i tym podobne kryteria, wadą natomiast zbytne zawierzenie deklaracjom badanych oraz fakt, iż badając osoby, które już poddały się dezaktywacji zawodowej, pomijamy te wszystkie osoby, które do tej fazy życia nie dożyły, a które najczęściej – z oczywistych przyczyn – posiadały znacznie krótszy staż. Tym samym zawyżamy staż pracy danej grupy, albowiem najczęściej prowadzący badania pomijają milczeniem ów „drobiazg”.

Zważywszy na fakt, iż stale osoby o wyższym poziomie wykształcenia charakteryzują się krótszym okresem kariery zawodowej, występujący wzrost kwalifikacji osób wchodzących na rynek pracy prowadzi w dłuższym okresie do samoczynnego skracania przeciętnego trwania kariery profesjonalnej, wskutek zmian struktury zatrudnionych według poziomu wykształcenia. Co więcej przedstawione w tablicy 2 dane wskazują, iż w przypadku osób o wyższym po-

ziomie wykształcenia ubytek lat pracy był zarówno bezwzględnie, jak i relatywnie niższy², a zatem upowszechnianie się wykształcenia w jakimś stopniu przeciwdziałało tendencji do szybszego przechodzenia na emeryturę. Ta pozorna sprzeczność – zmiana struktury zatrudnionych według wykształcenia z jednej strony przyspiesza, z drugiej zaś spowalnia obniżaniu się stażu pracy – uwypukla złożoność procesów występujących na rynku pracy, procesów kształtujących się pod łącznym wpływem różnorodnych czynników.

Tablica 2

Mediana trwania kariery zawodowej mężczyzn (w latach) w Holandii
w zależności od generacji i poziomu wykształcenia

Wykształcenie	Generacje urodzone w latach	
	1903–1907	1933–1937
Podstawowe ^a	50,5	43,7
Zawodowe ^b	50,3	44,6
Średnie ^c	48,9	44,0
Wyższe	43,6	40,6

^a - szkoła 6-letnia

^b - szkoła podstawowa + 3 lata

^c - szkoła podstawowa + 6 lat

Źródło: [van Dalen, Verborn, 1999: 130]

Przedstawione powyżej podejście, jak już wspomniałem, obarczone jest pewną usterką. Metoda korygująca wadę, polegającą na nieuwzględnieniu umieralności w szacunkach dotyczących stażu pracy, wymaga niestety w przypadku korzystania z podejścia wzdłużnego posiadania informacji pochodzącej z kilku dekad życia, obejmujących cały okres aktywności zawodowej badanej generacji. Stąd też tego typu szacunki dokonywane są – póki co – rzadko. W tab. 3 zaprezentowano tego typu obliczenia.

Pomimo tego, iż uwzględnione zostały wszystkie osoby należące do danego rocznika (a tym samym podane wielkości odnoszą się do osób rozpoczynających pracę zawodową), metoda ta posiada jednak pewne braki. Ponieważ obliczony powyżej staż pracy zależny jest od częstości zgonów w badanej populacji (nikt nie może wykonywać pracy po swym zgonie), stąd też kształtowanie się wspomnianego miernika podatne jest na wszelkiego typu zniekształcenia wynikające ze zmian natężenia umieralności. Z załączonej powyżej tabeli wynika, iż generacja mężczyzn urodzonych w roku 1890 pracowała przeciętnie o 8 lat kró-

² Zależność powyższa wynika przede wszystkim z faktu, iż w przypadku osób wykształconych wyższe są koszty alternatywne opuszczenia rynku pracy.

cej niż ci urodzeni w roku 1910. W rzeczywistości mamy do czynienia z artefaktem statystycznym wynikającym z hekatombi złożonej w okopach I wojny światowej przez pokolenia ówczesnych Francuzów w wieku poborowym. Potwierdzeniem takiego wniosku jest brak różnicy pomiędzy trwaniem aktywności zawodowej kobiet urodzonych w 1890 i 1910 roku.

Tablica 3

Efektywne trwanie kariery zawodowej osób mających 10 lat wg roku urodzenia

Generacja	Lata aktywności zawodowej			Godziny pracy		
	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem
1890	31,1	20,2	25,7	73 000	42 200	57 600
1910	39,1	20,4	29,7	83 300	38 000	60 500
1930	37,5	21,0	29,3	72 200	35 300	53 800
1950*	37,6	29,8	33,8	63 300	42 600	53 100
1970*	35,6	32,4	34,0	52 200	39 300	46 000

* - szacunki oparte na założeniu o dezaktywacji w wieku 60 lat i obniżeniu się obecnej stopy bezrobocia

Źródło: [Marchand, Minni, Thelot, 1999: 20]

Zwróćmy uwagę na fakt, iż według przywołanych danych pomiędzy generacjami mężczyzn urodzonymi w 1910 a 1950 (dla której prognozę pozostałej części kariery zawodowej uznać należy za relatywnie wiarygodną) okres aktywności zawodowej skrócił się o 1,5 roku. Tymczasem powinniśmy wziąć pod uwagę malejącą w całym dwudziestym wieku umieralność. W efekcie należy stwierdzić, iż skrócenie się okresu aktywności profesjonalnej było w rzeczywistości większe. Odwrotna konstatacja dotyczyć będzie kobiet: pewna część przyrostu trwania kariery zawodowej jest prostym następstwem obniżającej się umieralności³.

Podkreślić przy tym należy, iż skracanie się okresu pracy zawodowej jest jeszcze bardziej widoczne, wtedy gdy przeanalizujemy liczbę godzin, jakie w trakcie całego swego życia jednostka spędza w pracy. Według szacunków mężczyźni urodzeni w 1970 poświęcą na wykonywanie obowiązków zawodowych jedynie 70 % liczby godzin, jakie przypadły generacji z 1890, która pracowała o 4,5 roku krócej niż wspomniani przed chwilą! Z kolei kobiety z generacji 1970, choć trwanie kariery zawodowej wydłużyło się o 60 %, spędzą o 7 % mniej godzin w pracy niż ich prababki urodzone 80 lat wcześniej. Przyczyną takiej

³ Interpretując dane odnoszące się do kobiet należy przy tym pamiętać, iż cały wiek XX był okresem zarówno upowszechniania się aktywności zawodowej, jak i zmiany jej wzorca z pracy wykonywanej do chwili zamążpójścia bądź z przyczyn ekonomicznych, do pracy wynikającej z wyboru, z przyjętego „stylu życia”.

właśnie ewolucji liczby godzin jest zarówno skracanie dnia, jak i tygodnia pracy oraz upowszechnienie się coraz dłuższych urlopów. Tytułem ilustracji powyższego stwierdzenia przypomnijmy, iż we Francji przeciętny roczny czas pracy wynosił w 1913 roku 2588 godzin, w 1938 – 1848 godzin, w 1973 – 1771, zaś w 1996 jedynie 1645 godzin [Travail..., 1998]. W ciągu osiemdziesięciu lat roczny wymiar pracy uległ zatem zmniejszeniu o ponad 1/3.

Tablice przekrojowe

Minusem opisanej powyżej metody jest pomijanie czasowego wycofania się z rynku pracy (związanego z macierzyństwem, stanem zdrowia itp.) oraz okresów bezrobocia. Stąd też bazując na metodach demografii (zwłaszcza rachunku aktuarialnego i analizy historii zdarzeń) coraz częściej budowane są tablice aktywności zawodowej, informujące o występujących w danej zbiorowości w danym okresie prawdopodobieństwach rozpoczęcia, kontynuacji i zakończenia aktywności zawodowej. Poniżej prezentuję tablicę wynikową, opracowaną na podstawie tablic aktywności zawodowej, przedstawiającą trwanie okresu aktywności zawodowej w wybranych krajach europejskich w roku 1997.

Tablica 4

Lata pomiędzy wiekiem 15 a 65 lat spędzone w stanie aktywności zawodowej w zależności od płci w wybranych krajach europejskich w 1997

Kraj	Mężczyźni				Kobiety			
	praca	bezrobocie	aktywność	nieaktywność	praca	bezrobocie	aktywność	nieaktywność
Austria	35,9	2,0	37,9	12,1	27,7	1,6	29,3	20,7
Belgia	31,8	2,4	34,2	15,8	21,9	2,9	24,8	25,2
Dania	39,8	2,0	41,8	8,2	33,5	2,4	35,9	14,1
Finlandia	30,5	5,6	36,1	13,9	28,2	5,3	33,5	16,5
Francja	31,8	4,0	35,8	14,2	24,9	4,2	29,1	20,9
Grecja	36,1	2,5	38,6	11,4	19,6	3,4	23,0	27,0
Hiszpania	32,0	5,9	37,9	12,1	16,7	6,3	23,0	27,0
Holandia	36,9	1,7	38,6	11,4	26,7	2,1	28,8	21,2
Irlandia	34,6	3,8	38,4	11,6	21,5	2,3	23,8	26,2
Islandia	41,9	2,1	44,0	6,0	39,5	0,5	40,0	10,0
Luksemburg	34,1	0,6	34,7	15,3	21,4	0,7	22,1	27,9
Niemcy	34,9	3,6	38,5	11,5	27,0	3,2	30,2	19,8
Norwegia	39,4	1,9	41,3	8,7	34,8	1,8	36,6	13,4
Portugalia	36,4	2,3	38,7	11,3	28,0	2,3	30,3	19,7
Szwajcaria	42,1	2,0	44,1	5,9	33,9	1,4	34,4	15,6
Szwecja	33,9	4,4	38,3	11,7	32,5	3,6	36,1	13,9
Wlk Brytania	37,2	3,4	40,6	9,4	30,6	1,9	32,5	17,5
Włochy	32,1	3,3	35,3	14,7	17,7	3,4	21,1	28,9

Źródło: [Gesano, 1999: 92]

Tablica 4 informuje nas, ile lat spędziłaby osoba danej płci jako aktywna zawodowo (z wyszczególnieniem pracy zawodowej i bezrobocia) i jako nieaktywna pomiędzy 15. a 65. rokiem życia – a zatem do wieku, w którym około 95 % czynnych zawodowo już wycofało się z rynku pracy – przy jednoczesnym wyeliminowaniu wpływu umieralności. A zatem gdyby w trakcie całej swej kariery zawodowej austriacki mężczyzna doświadczał takich prawdopodobieństw rozpoczęcia i kontynuacji pracy, prawdopodobieństw bezrobocia i wycofania się z rynku pracy, jakie panowały w roku 1997, pracowałby przeciętnie 35,9 lat, 2 lata utrzymywałby się z zasiłku dla bezrobotnych, zaś 12,1 lat byłby nieaktywny zawodowo⁴. Okres nieaktywności rozbić należałoby na trzy podokresy: nieaktywności związanej z pobieraniem nauki, czyli tej występującej przed momentem rozpoczęcia kariery zawodowej, czasowej nieaktywności związanej z wycofaniem się z rynku pracy pomiędzy kolejnymi okresami aktywności oraz nieaktywności związanej z ostatecznym zakończeniem okresu pracy. Niestety przywołane badania nie podają tak szczegółowych danych.

Przedstawione w tablicy 4 dane dostarczają jednocześnie materiału do porównania okresu pracy i aktywności zawodowej w 18 krajach europejskich. Różnica pomiędzy trwaniem okresu pracy mężczyzn – Szwajcarów (42,1) i Finów (30,5) oraz kobiet – mieszanek Islandii (39,5) i Hiszpanek (16,7) jednoznacznie wskazuje na wciąż występujące na naszym kontynencie różnice w zakresie stażu pracy. Podkreślić tym niemniej należy, iż po uwzględnieniu bardzo zróżnicowanego poziomu bezrobocia (przeciętny Hiszpan spodziewać się może – przy założeniu utrzymywania się odnotowanego w 1997 roku natężenia bezrobocia – spędzenia bez pracy 5,6 lat, podczas gdy Belg jedynie 0,6 roku; jeszcze większe różnice występują wśród kobiet – mieszkanka Islandii jedynie 0,5 roku, Hiszpanka aż 6,3 lat), różnice w zakresie okresu aktywności zawodowej znacząco zmniejszają się, choć nadal okres aktywności w Islandii jest wyższy od tego Belgii w przypadku mężczyzn o prawie 10 lat, zaś od tego we Włoszech w przypadku kobiet o blisko 20 lat.

Podsumowanie

Jak to wskazało wielu badaczy (począwszy od Ph. Ariesa [1995]), instytucjonalizacja cyklu życia jednostki to główne „osiągnięcie” państwa – zwłaszcza państwa dobrobytu – w zakresie oddziaływania na życie poszczególnych jednostek. Budowa państwa dobrobytu pociągała za sobą upowszechnienie się uniwersalnych, formalnych reguł, które miały na celu zapewnienie wszystkim uprawnionym pewnych usług, bądź też zapewnienie im ochrony przed określo-

⁴ Pamiętać należy o założeniu mówiącym, iż osoba ta przeżyje 50 lat pomiędzy 15. a 65. urodzinami.

nym rodzajem ryzyka. Podstawową przesłanką pozwalającą na zakwalifikowanie danej jednostki do grona uprawnionych stało się chronologiczne kryterium wieku. Tym samym cykl życia jednostki stawał się powoli instytucją, która organizowała przestrzeń życiową te same jednostki w serię kolejnych pozycji, warunkujących jej powodzenie życiowe.

W rezultacie, przepisy prawa ustalają chronologiczne i obligatoryjne kryteria (mniej lub bardziej jednoznaczne) oznaczające progi oddzielające poszczególne etapy życia: okres edukacji, tj. przygotowywania się do aktywności zawodowej, okres aktywności zawodowej oraz okres emerytury – zasłużonego odpoczynku.

Ta chronologizacja – w połączeniu z zwiększającym się prawdopodobieństwem przeżycia przez całe dorosłe życie – pociąga za sobą standaryzację cyklu życia: każda jednostka przechodzi w przewidywalny sposób i w przewidywalnym momencie z jednego etapu do drugiego. W coraz mniejszym stopniu na moment rozpoczęcia i zakończenia kariery zawodowej wpływa poziom wykształcenia⁵, tym samym zaś systematycznie zanika wcześniej występujące zróżnicowanie [Guillemard, Reine, 1993].

W efekcie, powoli ujednolicił się cykl życia zawodowego, którego dwa punkty graniczne wyznaczone są z jednej strony przez minimalne wymagania edukacyjne stawiane młodzieży, z drugiej zaś przez obowiązujący wiek przechodzenia na emeryturę. Oczywiście dalej istnieje pewne pole do manewrów, przepisy prawa bowiem ustalają jedynie minimalny poziom wykształcenia, jaki osiągnąć musi młodzież, pozwalając – a nawet zachęcając poprzez rozwiązania podatkowe – do podnoszenia kwalifikacji (a tym samym do wydłużania okresu skolaryzacji i odwlekania chwili wejścia na rynek pracy)⁶. Podobną uwagę poczynić można odnośnie do wieku emerytalnego – ustalany jest jedynie przedział czasu, w jakim pracownik podjąć musi decyzję o ostatecznej dezaktywacji zawodowej poprzez ustalenie minimalnego, normalnego i obligatoryjnego wieku przechodzenia na emeryturę.

Jednocześnie coraz wyraźniej zaobserwować można, iż okres życia zawodowego dzieli się na kilka podokresów, oddzielonych od siebie fazami nieaktywności zawodowej (dobrowolne wycofanie się z rynku pracy jako efekt opieki nad dziećmi, sędziwymi rodzicami, bądź zniechęcenia do bezskutecznego poszukiwania pracy). Tym samym pojawia się więcej jak jedno wejście i jedno wyjście z rynku pracy [Gesano, 1999].

⁵ O ile w przypadku zakończenia kariery zawodowej odwołać się możemy do danych z tab. 2, o tyle mówiąc o zmniejszającym się wpływie poziomu wykształcenia na wiek rozpoczynania aktywności profesjonalnej pamiętać musimy o wpływie bezrobocia.

⁶ Nie możemy zapominać również o tym, iż w wielu przypadkach młodzi ludzie i ich rodzice świadomie godzą się na odwleknięcie momentu aktywizacji zawodowej, nie chcąc przyjąć „nieodpowiednich” w ich opinii (tj. niezgodnych z kwalifikacjami czy aspiracjami) stanowisk pracy [Gesano, 1999].

Wraz z ujednoliceniem cyklu życia zmieniało się podejście do pracy i okresu życia, w którym należy ją wykonywać⁷, aczkolwiek odpowiedź na pytanie, czy w trakcie ostatniego stulecia nastąpiło skrócenie czy wydłużenie okresu, przez jaki się przeciętnie pracuje, brzmieć będzie różnie w zależności od metody wykorzystywanej do formułowania wyjaśnienia. Choć z jednej strony pamiętać musimy, iż na początku wieku XX np. około $\frac{1}{4}$ wszystkich mieszkańców w USA chłopców w wieku 10–15 lat była zatrudniona na pełen etat, zaś $\frac{2}{3}$ mężczyzn mających ponad 65 lat wciąż pracowało [Riley, Riley, 1986: 59–60], co w porównaniu z dzisiejszymi realiami oznaczałoby znaczne dłuższy wówczas staż pracy, nie możemy nie uwzględniać wpływu przemian umieralności. Ta ostatnia zaś w trakcie ostatniego stulecia znacząco się obniżyła, sprawiając, iż choć jednostka później dziś rozpoczyna karierę zawodową, zaś wcześniej ją kończy, w chwili jej rozpoczęcia ma przeciętnie przed sobą więcej lat pracy, aczkolwiek zdecydowanie mniej godzin pracy.

Obserwacja występujących obecnie tendencji odnośnie do długości stażu pracy wydaje się niezbędna, zwłaszcza w kontekście długoterminowych projekcji wytrzymałości systemów finansów publicznych. Te ostatnie bowiem już od wielu lat „uginają się” pod brzemieniem zobowiązań zaciągniętych przez władze publiczne w zakresie świadczeń emerytalnych i zdrowotnych ludzi starych. Przypuszczać można, iż w przyszłości – zważywszy na powolne dochodzenie do wieku dezaktywacji zawodowej członków generacji powojennego *baby-boomu* – również kwestia zabezpieczenia praw emerytalnych przy jednoczesnym zapewnieniu wypłacalności państwa oraz braku nadmiernego opodatkowania będą pierwszoplanowymi problemami do rozwiązania. Zważywszy na coraz wyraźniej uświadamianą i artykułowaną konieczność ściślejszego powiązania świadczeń z wpłatami do systemu ubezpieczeń społecznych samo przez się nasuwa się pytanie, czy nie oznacza to potrzeby wydłużenia stażu pracy i – czy w przypadku wystąpienia takiej konieczności – nie oznacza to walki z dotychczasowym, przeciwnym trendem. Otwartym pytaniem zostaje w takim przypadku to, jak zareagowałby na taką zmianę rynek pracy i czy nie oznaczałoby to automatycznego podniesienia się poziomu bezrobocia, choć zważywszy na prognozy mówiące o konieczności masowej imigracji osób w wieku aktywności zawodowej (nowych *gastarbeiterów*) do krajów zachodnioeuropejskich w pierwszej połowie XXI wieku wydaje się to mało prawdopodobne.

⁷ Miało to miejsce głównie poprzez redefinicję pojęć młodość i starość – przesunięte zostały w górę granice zarówno młodości, jak i starości oraz nadano im nowe role: w miarę beztroskiego przygotowania do pracy oraz zasłużonego odpoczynku po wycofaniu się z rynku pracy.

Literatura

- Ariès Ph., 1995, *Historia dzieciństwa. Dziecko i rodzina w dawnych czasach*, Marabut, Gdańsk.
- Attias-Donfut C., 1995, *Le double circle de transmissions*, [w:] Attias-Donfut C. (ed.), *Les solidarités entre generations. Vieillesse, familles, état*, Nathan, Paris.
- Cambois E., Robine J.M., Brouard N., 1998, *Les esperances de vie appliquées a des statuts spécifiques. Historique des indicateurs et des methods de calcul*, „Population”, vol. 53, nr 3.
- de la Croix D., 1999, *L'age optimal de la retraite*, „Reflets et Perspectives”, vol. 38, nr 1.
- Gesano G., 1999, *Who is working in Europe?*, [w:] *European populations: Unity in diversity*, vol. I, European Population Conference 1999, EAPS, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht-Boston-London.
- Guillemard A.-M., Rein M., 1993, *Comparative patterns of retirement: Recent trends in developed countries*, „Annual Review of Sociology”, vol. 19.
- Liefbroer A.C., Henkens K., 1999, *Labour market careers of successive cohorts of older men in the Netherlands: Changes in age at retirement and in the length of working lives*, „Genus”, vol. LV, nr 1-2.
- Marchand O., Minni C., Thelot C., 1999, *Duree d'une vie travail: moins d'heures... mais plus d'annees!*, „Problemes economiques”, nr 2.624.
- Meron M., Minni C., 1995, *Des etudes a l'emploi: plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans*, „Economie et Statistique”, nr 283-284.
- Poulet P., 1996, *Allongement de la scolarisation et insertion des jeunes: une liaison delicate*, „Economie et Statistique”, nr 300.
- Riley M.W., Riley J.W., 1986, *Longevity and social structure: The potential of the added years*, [w:] Pifer A., Bronte L. (eds.), *Our aging society. Paradox and promise*, Norton & Co., New York, London.
- Szukalski P., 1999, *Zmiany wieku przechodzenia na emeryturę*, „Gospodarka Narodowa”, nr 10.
- van Dalen H.P., Verbon H.A.A., 1999, *Work, savings and social security in a life course perspective*, [w:] van Wissen L.J.G., Dykstra P.A. (eds.), *Population issues. An interdisciplinary focus*, Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York.
- Travail et chomage, 1998, „Problemes economiques”, nr 2. 565-2. 566.

Streszczenie

Poniższy tekst zawiera opis kilku możliwych podejść służących ustalaniu długości stażu pracy, podejść bazujących na metodach stosowanych głównie w demografii, koncentrując się na zaletach i wadach opisywanych podejść oraz na pomijanym zazwyczaj zagadnieniu uwzględniania przemian umieralności.

- przesunięte
i nowe role:
ku po wyco-